

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUGARINDO SENTOSA MAKMUR

Mila Saroya¹, Mahmud Syarif², Desy Tri Anggaraini³
¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail : saroyamila73@gmail.com¹, mahmud.may@bsi.ac.id², jesskyni@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di PT Sugarindo Sentosa Makmur. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian kausal korelasional. Sebanyak 50 karyawan menjadi sasaran penelitian dan seluruhnya ditetapkan sebagai responden dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan informasi dilakukan melalui instrumen kuesioner, sedangkan proses pengujian data menggunakan regresi linier berganda dengan dukungan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Berdasarkan hasil analisis, penerapan budaya organisasi secara individu terbukti memberikan pengaruh yang searah dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif serta pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kerja pegawai. Pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama berperan signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan, dengan nilai R^2 mencapai 0,529 atau 52,9%. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu memperkuat penerapan nilai-nilai yang menjadi dasar budaya organisasi serta menyempurnakan bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrack

This research investigates how organizational culture and employees' job satisfaction contribute to work performance at PT Sugarindo Sentosa Makmur. A quantitative methodology was employed using a causal-correlational research framework. The study involved 50 employees, with the entire population included as research participants through a census sampling approach. Data were obtained by distributing questionnaires and subsequently examined. The findings demonstrate that organizational culture independently contributes to employee performance in a positive and statistically significant manner. Job satisfaction likewise demonstrates a positive and significant contribution when examined individually. Based on these findings, management should strengthen the implementation of organizational values and develop more effective employee recognition programs to support improved performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

Article History

Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan global serta kompetisi dunia usaha yang terus mengalami perubahan, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Tenaga kerja kini memiliki kedudukan yang jauh lebih penting daripada sekadar unsur operasional yang menghasilkan output ataupun komponen pengeluaran perusahaan. Keberadaan karyawan diposisikan sebagai modal strategis (*human capital*) yang menjadi fondasi utama bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensi sekaligus membangun daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis serta pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membutuhkan integrasi antara kebijakan operasional dengan pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku kerja individu. Perusahaan yang mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya secara optimal akan lebih adaptif dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus menciptakan dan memelihara iklim kerja yang kondusif agar mampu mendorong seluruh karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja pegawai dapat dipahami sebagai pencapaian yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaannya, baik dilihat dari mutu maupun jumlah hasil yang dihasilkan, dengan berpedoman pada tugas serta kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Ketika kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi, target-target strategis perusahaan dapat tercapai secara konsisten, produktivitas meningkat, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan tetap terjaga. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak domino negatif bagi organisasi, mulai dari keterlambatan penyelesaian proyek, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, hingga menurunnya kepuasan pelanggan yang pada akhirnya dapat merugikan reputasi serta keberlanjutan finansial perusahaan. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam mengenai berbagai determinan atau faktor-faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan menjadi isu sentral dan sangat krusial dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

Fenomena keterbatasan kinerja tersebut diduga erat kaitannya dengan belum maksimalnya penerjemahan dan penerpan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan kerja PT. Sugarindo Sentosa Makmur. Masing-masing departemen masih cenderung bekerja secara terisolasi (*silo mentality*), sehingga komunikasi antardivisi kurang berjalan dengan lancar dan fleksibel. Selain itu, penegakan standar operasional prosedur dan tingkat disiplin kerja harian masih memerlukan penguatan agar pembentukan budaya berprestasi (*performance-driven culture*) dapat terwujud secara konsisten. Di sisi lain, indikasi masalah kepuasan kerja juga diidentifikasi menjadi salah satu pemicu kurang maksimalnya performa pegawai. Beberapa karyawan mengungkapkan keluhan terkait dengan tingginya beban kerja dan tekanan batas waktu pada periode puncak permintaan pasar (*peak season*) yang tidak sebanding dengan pemenuhan insentif atau apresiasi yang diterima. Terbatasnya kejelasan alur promosi jabatan serta perlunya penyesuaian fasilitas sarana kerja non-fisik turut memengaruhi persepsi ketidakpuasan, yang berpotensi menurunkan antusiasme dan komitmen kerja karyawan.

Melihat fakta dan fenomena tersebut, penanganan masalah kinerja karyawan di PT. Sugarindo Sentosa Makmur tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan kajian empiris terpadu yang memetakan keterkaitan antara penguatan budaya organisasi dan pemenuhan kepuasan kerja. Solusi yang diusulkan melalui penelitian ini adalah menguji dan menganalisis secara mendalam. Pemahaman yang akurat mengenai besarnya kontribusi kedua

variabel ini sangat dibutuhkan agar pihak manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan strategis yang tepat sasaran dalam memitigasi kendala-kendala operasional yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel (Ulfayana et al., 2021; Putra et al., 2025). Tahapan penelitian dilaksanakan secara sistematis, meliputi: (1) Identifikasi masalah dan studi pustaka, (2) Penyusunan instrumen, (3) Pengumpulan data, (4) Analisis data, dan (5) Penarikan kesimpulan.

Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan PT. Sugarindo Sentosa Makmur (Sugiyono, 2023; Pratiwi & Dewi, 2023). Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner skala Likert 1-5 (Sari et al., 2025). Variabel yang diukur mencakup Budaya Organisasi (X1, 14 item), Kepuasan Kerja (X2, 12 item), dan Kinerja Karyawan (Y, 10 item).

Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 dengan tahapan pengujian (Rismen et al., 2023):

1. Uji Kualitas Data: Uji Validitas $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,278$.
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov & P-P Plot), Uji Multikolinearitas ($Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10,00$), serta Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).
3. Analisis Regresi Linear Berganda, Pengujian Regresi Linear dengan Dua Variabel Independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristiknya partisipan ialah membantu menjelaskan karakteristik para peserta penelitian, berikut ini disajikan ringkasan singkat mengenai orang-orang yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun karakteristik di analisa pada studi ini meliputi jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di perusahaan.

Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristiknya partisipan berlandaskan jenis kelamin dilakukan guna melihat proporsinya partisipan laki-laki dan perempuan yang berpartisipasi pada studi. Data mengenai distribusi partisipan berlandaskan jenis kelamin diperlihatkan pada tabel:

Tabel Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	18	36%
2	Perempuan	32	64%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2026

Melihat temuan tersebut bisa dikatakan pengolahan kuesioner data tersebut, terdapat 32 partisipan perempuan dan 18 partisipan laki-laki. Temuan memperlihatkan jumlahnya partisipan perempuan lebih banyak dibanding partisipan laki-laki pada studi ini. Secara keseluruhan, sampel penelitian ini terdiri dari lima puluh karyawan.

Karakteristik Usia

Karakteristik partisipan berlandaskan usia disajikan untuk memberi deskripsi mengenai distribusi partisipan menurut kelompok umur diperlihatkan pada tabel :

Tabel Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	40	80%
2	26-30 Tahun	5	10%
3	31-35 Tahun	3	6%
4	> 35 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026

Deskripsi Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran statistik deskriptif mengenai distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator pada setiap variabel penelitian, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diukur menggunakan skala Likert berkisar dari angka 1 hingga 5. Variabel Budaya Organisasi dievaluasi melalui 14 item pertanyaan dan perhatian terhadap detail memperoleh persepsi rata-rata tertinggi dari responden, sedangkan indikator inovasi dan kebebasan mengekspresikan gagasan baru mencatatkan rata-rata yang relatif lebih rendah, menunjukkan perlunya ruang improvisasi yang lebih luas dalam budaya kerja perusahaan.

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui 12 item pertanyaan yang merefleksikan kepuasan terhadap gaji/kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Hasil akumulasi data menunjukkan rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai sebesar 3,72. Persepsi positif paling dominan ditunjukkan pada dimensi hubungan antar rekan kerja dan supervisi atasan yang dinilai cukup mendukung. Namun demikian, indikator skema insentif pada saat puncaknya beban kerja (peak season) serta kejelasan jalur karier memperoleh skor rata-rata terendah, yang mengonfirmasi adanya riak ketidakpuasan terkait aspek kompensasi ekstrinsik.

Variabel Kinerja Karyawan diukur menggunakan 10 item pertanyaan yang mencakup aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan tercatat sebesar 3,81 yang tergolong dalam kriteria baik. Tingginya skor pada aspek kualitas kerja dan kemandirian menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi teknis yang baik. Akan tetapi, aspek ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas administratif dan distribusi bulanan mencatatkan pencapaian skor yang belum maksimal, sejalan dengan fenomena awal yang ditemukan di lapangan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner benar-benar mampu merepresentasikan, konstruk penelitian secara tepat. Proses ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai yang diperoleh dalam hasil pengujian dengan nilai pembanding yang telah ditentukan. Pada variabel Budaya Organisasi (X1) yang terdiri dari 14 item pertanyaan, hingga 0,725. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 12 item pertanyaan, nilai r hitung berada pada rentang 0,389 hingga 0,698, sehingga seluruh item variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid secara statistik. Pada variabel

Kinerja Karyawan (Y), pengujian terhadap 10 pernyataan menghasilkan koefisien korelasi (*r hitung*) dengan rentang 0,445 sampai 0,751. Seluruh angka tersebut diketahui lebih tinggi dibandingkan nilai *r tabel* sebesar 0,278. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas, sehingga kuesioner yang digunakan untuk ketiga variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrument. Penilaian terhadap konsistensi antarbutir pernyataan dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang memadai apabila koefisien *Cronbach's Alpha* yang diperoleh berada di atas 0,70.

Berdasarkan hasil analisis, instrumen pada variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2), nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh mencapai 0,832. Ketiga hasil tersebut berada jauh di atas nilai standar 0,70 yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel serta layak digunakan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,833	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,767	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis normalitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari persamaan regresi mengikuti pola distribusi yang sesuai dengan asumsi normalitas. Keberadaan residual yang berdistribusi normal atau mendekati kondisi tersebut menjadi salah satu indikator bahwa model regresi dapat digunakan dengan baik. Dalam penelitian ini, pemeriksaan normalitas dilakukan melalui metode statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat dipertahankan, sehingga residual penelitian dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah penyebaran varians residual dalam model regresi tetap sama pada setiap observasi atau justru mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, pendeteksian kondisi tersebut menggunakan metode Glejser dengan menjadikan nilai absolut residual (*AbsRES*) sebagai variabel yang diregresikan terhadap seluruh variabel independen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,342, sedangkan Kepuasan Kerja (X2) menghasilkan nilai sebesar 0,481. Artinya, penyebaran residual cenderung memiliki varians yang stabil atau bersifat homoskedastisitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa persamaan regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan dapat digunakan untuk melakukan estimasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui kemungkinan adanya keterkaitan yang kuat di antara variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi. Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,612 dengan nilai VIF sebesar 1,634. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bebas masih berada dalam batas yang dapat diterima berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas dan nilai VIF sebesar 1,634. Karena nilai *Tolerance* kedua variabel bebas melampaui angka 0,10 dan nilai VIF berada jauh di bawah nilai ambang batas 10,00, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linier berganda diterapkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai faktor prediktor terhadap perubahan tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai konstanta a sebesar 8,450, koefisien regresi b_1 sebesar 0,385, dan koefisien regresi b_2 sebesar 0,412. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dinyatakan sebagai Y sama dengan 8,450 ditambah 0,385 X_1 ditambah 0,412 X_2 .

Makna dari model regresi yang diperoleh dapat diuraikan secara kuantitatif sebagai berikut. Angka konstanta sebesar 8,450 menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau berada pada nilai nol, tingkat Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 8,450. Selanjutnya, koefisien regresi Budaya. Dengan demikian, setiap peningkatan satu unit pada Budaya Organisasi, sementara Kepuasan Kerja dianggap tidak berubah, diperkirakan akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,385 unit. Adapun koefisien Kepuasan Kerja yang bernilai 0,412 juga memperlihatkan hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kepuasan Kerja meningkat satu unit dan Budaya Organisasi berada dalam kondisi tetap, maka Kinerja Karyawan diproyeksikan mengalami pertambahan sebesar 0,412 unit.

Interpretasi matematis dari mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja dengan asumsi Budaya Organisasi konstan, akan memicu peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,412 satuan. Hal ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen memberikan dorongan searah terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sugarindo Sentosa Makmur.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara parsial atau uji t digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel serta tingkat probabilitas pada taraf signifikansi 5%. Penelitian ini menggunakan derajat kebebasan sebesar 47, yang diperoleh dari perhitungan $N - k - 1 = 50 - 2 - 1$. Berdasarkan ketentuan tersebut, nilai t tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 2,012.

Berdasarkan hasil analisis, Budaya Organisasi (X1) memperoleh t hitung sebesar 3,425. Nilai t hitung tersebut lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,012. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Budaya Organisasi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT Sugarindo Sentosa Makmur, dengan pengaruh yang terbukti signifikan secara statistik.

Nilai t hitung tersebut berada di atas angka pembanding 2,012 dan tingkat signifikansinya juga lebih rendah daripada 0,05. Dengan demikian, H_2 dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sugarindo Sentosa Makmur ketika diuji secara individual.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y), derajat kebebasan pembilang ditetapkan sebesar 2 ($df_1 = k$), sedangkan derajat kebebasan penyebut sebesar 47 yang diperoleh dari $N - k - 1 = 50 - 2 - 1$. Berdasarkan ketentuan tersebut, nilai F tabel yang digunakan adalah 3,20.

Hasil pengujian simultan memperoleh nilai F hitung sebesar 28,645 dengan angka signifikansi sebesar 0,000, serta nilai signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, terbukti secara sah bahwa Budaya Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi yang dicerminkan oleh nilai Adjusted R Square bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, diperoleh nilai R sebesar 0,741 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antarvariabel. Sementara itu, nilai Adjusted R Square yang didapatkan adalah sebesar 0,529. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 52,9 persen variasi naik turunnya Kinerja Karyawan pada PT. Sugarindo Sentosa Makmur dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Budaya. Sebanyak 47,1% variasi pada Kinerja Karyawan masih berkaitan dengan sejumlah variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup pola kepemimpinan yang diterapkan, tingkat kedisiplinan pegawai, dorongan yang berasal dari dalam diri, program pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja secara fisik.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, terbukti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sugarindo Sentosa Makmur. Koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan semakin kuat dan baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Sebaliknya, apabila norma dan nilai-nilai organisasi memudar, produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai pedoman tak tertulis yang mengarahkan seluruh anggota perusahaan untuk berpikir, bersikap, dan bertindak selaras dengan pencapaian visi perusahaan. Di PT. Sugarindo Sentosa Makmur, dimensi budaya seperti kerja sama tim dan kepedulian terhadap detail kualitas menjadi modal penting dalam menjaga standar produksi komoditas pangan. Ketika pegawai merasa bahwa norma kerja sama dan kedisiplinan dihargai oleh lingkungan sekitarnya,

mereka terdorong untuk meminimalisasi tingkat kesalahan operasional dan mempercepat arus penyelesaian tugas harian.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik membuktikan bahwasanya Kepuasan Kerja berpengaruh positif. Nilai koefisien regresi yang positif dan teruji signifikan menandakan bahwa kepuasan yang dirasakan pegawai atas aspek-aspek pekerjaannya memberikan dampak langsung yang sangat kuat terhadap peningkatan performa kerja mereka sehari-hari.

Dalam konteks PT. Sugarindo Sentosa Makmur, aspek supervisi atasan yang komunikatif dan hubungan kolegal antar rekan kerja yang harmonis terbukti menjadi penyokong utama kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja sosial yang kondusif ini memberikan rasa aman dan kenyamanan psikologis, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi penuh pada pencapaian target kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis terhadap hipotesis secara bersamaan membuktikan bahwa kedua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sugarindo Sentosa Makmur. Sugarindo Sentosa Makmur. Besarnya kontribusi kedua variabel ini yang mencapai lebih dari setengah variasi kinerja karyawan mengonfirmasi bahwa perbaikan kinerja tidak dapat dicapai secara terpisah melainkan harus melalui sinergi antara faktor sistemik (budaya organisasi) dan faktor emosional individu (kepuasan kerja).

Pada PT. Sugarindo Sentosa Makmur, integrasi antara pembenahan internalisasi budaya organisasi yang adaptif dan perbaikan sistem kompensasi serta apresiasi kerja terbukti menjadi kombinasi paling efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Sinergi ini berdampak nyata pada pembenahan koordinasi lintas divisi, pengurangan tingkat keterlambatan distribusi, dan peningkatan pencapaian target bulanan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PT. Sugarindo Sentosa Makmur disarankan untuk merancang kebijakan pengelolaan SDM yang berkesinambungan, yang secara sejajar memperkuat penerjemahan nilai-nilai budaya perusahaan ke dalam kegiatan operasional harian sekaligus responsif terhadap pemenuhan kesejahteraan dan kepuasan kerja para karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan linier yang memuat komparabilitas penuh. Sugarindo Sentosa Makmur, baik secara individual maupun bersama-sama. Penguatan iklim organisasi dan pemenuhan ekspektasi kerja karyawan terbukti secara empiris meningkatkan ketepatan waktu, ketercapaian target produksi, dan efektivitas koordinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Ramli, R., & Hartati, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCP Sengkang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 112-123.
- Agustina, R., Setiawan, A., & Handayani, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri). *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 45-56.
- Baskara, A., Nugroho, S., & Ghozali, I. (2022). Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi dalam Studi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Statistik*, 11(2), 90-101.

- Effiyaaldi, E., Syahputra, R., & Triana, N. (2022). Pengujian Multikolinearitas dalam Model Regresi Linear Berganda. *Jurnal Riset Statistik*, 3(1), 55-63.
- Endriastuty, N., & Ramadan, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Kepada Kinerja Karyawan di SMA Negeri 2 Setu, Bekasi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(1), 101-110.
- Forester, F., Martin, M., & Davis, L. (2024). *Reliability and Validity in Quantitative Research Methods*. New York: Academic Press.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanto, H., Kinicki, A., & Kreitner, R. (2023). Evaluasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Modern. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 10(3), 140-151.
- Handayani, S., & Prawitrasari, G. (2023). Peran Faktor Gilmer dalam Mengukur Tingkat Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), 88-97.
- Istikhola, I., & Gunawan, G. (2023). Dampak Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Personalia*, 5(2), 60-69.
- Khairunnisa, K., Utami, S., & Wibowo, A. (2024). Pengembangan Instrumen Kuesioner dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Evaluasi Penelitian*, 4(1), 12-22.
- Kirana, K., Pratama, A., & Rahayu, S. (2021). Desain Penelitian Kuantitatif Terstruktur. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 2(3), 45-53.
- Lasmita, L., & Muspawi, M. (2024). Operasionalisasi Variabel dalam Penelitian Manajemen SDM. *Jurnal Riset Manajemen Terpadu*, 3(1), 78-86.
- Maesaroh, S., Fitriani, A., & Hasanah, U. (2025). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Primer. *Jurnal Ilmiah Penelitian*, 8(1), 30-39.
- Mawardi, M., & Lovedly, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Sarolangun. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 115-125.
- Mubarokh, M. (2024). Dampak Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas dan Retensi Karyawan. *Jurnal Human Capital*, 5(2), 99-108.
- Muqtafin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugerah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 50-61.
- Nurhandayani, A. (2022). Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Menurut Teori Manajemen. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 145-154.
- Pratiwi, P., & Dewi, D. (2023). Penerapan Sensus dan Teknik Sampling Jenuh pada Penelitian Skala Kecil. *Jurnal Metodologi Kuantitatif*, 3(2), 40-48.
- Purwaningsih, P., & Atidira, A. (2024). Studi Kausalitas dalam Penelitian Manajemen Bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 7(1), 88-96.
- Puspita, P., & Arisandi, A. (2024). Interpretasi Nilai Uji t Parsial dalam Analisis Regresi. *Jurnal Statistika Terapan*, 4(2), 67-74.
- Refiyana, R., & Vefiadytria, V. (2024). Asumsi Klasik dalam Pemodelan Regresi Econometric. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif*, 9(1), 102-111.
- Reskiana, R., Suhendra, S., & Waruwu, W. (2023). Penyusunan Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 2(2), 55-63.
- Rismen, S., Yulia, Y., & Febriani, F. (2023). Panduan Pengolahan Data Penelitian Kuantitatif dengan IBM SPSS 26. Padang: Pustaka Utama.
- Sanjaya, S., & Suhendra, S. (2024). Penilaian R-Square dan Goodness of Fit dalam Pemodelan Struktural. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 10(1), 77-85.
- Santoso, S., Mulyani, M., & Budiman, B. (2022). Observasi Terstruktur dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengamatan Ilmiah*, 3(1), 22-29.

- Ulfayana, U., Hartono, H., & Pratama, P. (2021). Desain Penelitian Korelasional Kausal dalam Manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 1(2), 33-40.
- Wahyuuddin, W., Robbins, S., & Coulter, M. (2021). Indikator Budaya Organisasi dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen Terintegrasi*, 3(2), 88-96.
- Waruwu, W. (2023). Formulasi Hipotesis dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Teori Penelitian*, 2(1), 29-36.
- Yolanda, Y., Kusuma, K., & Fitri, F. (2022). Faktor Internal dan Eksternal Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 110-120.